

# 男女雇用機会均等法改正と「新・日本的経営」

——「女子保護規定」撤廃問題を中心に——

藤 井 透

## はじめに

1986年に施行された男女雇用機会均等法は施行から10年経過したのを機に、1995年10月から改正作業が着手された。そして、均等法の改正と合わせて、育児・介護休業法、労働省設置法、そしていわゆる女子保護規定の撤廃を盛り込んだ労働基準法のそれぞれの改正を含んだものが、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案」として1997年2月に国会に上程され、同年6月に可決成立し、主要なものが1999年4月から施行されることになった（以下では、この法を改正「均等法」と略記することにする）<sup>1)</sup>。改正「均等法」をみると、従来の均等法には規定すらなかった、ポジティブ・アクションの国による援助や、セクシャル・ハラスメントに対する事業主の配慮義務が規定された点がまず目を引く。また、従来、実効性の問題から疑問視されていた双方の同意が必要とされていた調停が、一方の申請によって行うことが可能とされたり、「禁止」規定に違反している事業主がその是正勧告に従わない場合には、労働大臣が企業名を公表することができる制裁措置が規定されるなど、内容についてはまだ考慮の余地があるが、改善と思われる部分もある<sup>2)</sup>。

---

1) 改正作業から国会での成立までの経過、および改正「均等法」の全体の概要は、労働省女性局編『改正 男女雇用機会均等法の解説』（(財)21世紀職業財団、1997年）を参照されたい。

2) これについては、以下のそれぞれの特集号を参照されたい。「婦人少年問題審議会建議を読んで」『労働法律旬報』No.1401（1997年2月10日）、「男女雇用機会均等法の改正」『ジュリスト』No.1116（1997年7月15日）、「規制緩和と労働法」『季刊 労働法』183号（1997年9月）。わたしは、法律それ自体を研究対象として専門的に論じたことがないので十分なコメントはできないが、従来の均等法で問題とされていた、女性に対する差別のみを禁止した均等法の「片面性」が今回の改正でも温存された点、また、あらたな調停制度も調停案に強制力がなく、救済内容にも限界がある点など、改正「均等法」にも多くの課題が残され

しかし、改正「均等法」を評価する場合、従来、「努力義務」とされていた「募集・採用」、「配置・昇進」が「禁止」規定とされたことと、これまでの労働基準法のいわゆる女子保護規定が撤廃された点をどうみるかで、評価が大きく異なるものといえよう<sup>3)</sup>。これまでの、雇用における男女平等処遇と女子保護規定問題の議論のされ方を回顧すると、日本では両者が“抱き合わせ”で議論された歴史が20年余りあることがわかる<sup>4)</sup>。そして、結果的には、昨年の改正「均等法」によって、いわゆる“保護か平等か”論議に決着がつけられたとみることは可能であろう。しかしながら、議論の対象がきわめて現実の利害と密接に関係しているため、学問的に“保護か平等か”論議が決着がついた上で昨年の均等法改正が行われたというよりは、経営主導の議論に、労働、そして国がそれを是認したという、三者の「利害」の産物であったとみたほうが、当然とはいえ、合理的な解釈と言えよう。

本稿は、過去20年余りの議論を総括する用意はないが、なぜ昨年の1997年に、女子保護規定が撤廃されたのかを明らかにし、雇用における男女平等問題のこれからの課

／ ているといえよう。くわしくは、林 弘子「改正男女雇用機会均等法の検討と今後の課題」『労働法律旬報』No.1420（1997年11月25日）、6-18頁、を参照されたい。

3) 女子保護規定とは、一般に出産休暇等の「母性保護」とは区別された、時間外労働、休日労働、深夜業に関してこれまでの労働基準法が、かなり厳しい制限を設けていたことを指す。評価については、前掲、注2)のそれぞれの論稿を参照されたいが、たとえば、法律の専門家の評価については、「婦人少年問題審議会建議を読んで」（浅倉むつ子、神尾真知子、今野久子、坂本福子、中野麻美、西谷 敏、林 弘子、本多淳亮）が参考になる。ここでは、浅倉は女子保護規定撤廃を「賢明な選択」であったと評価していたのに対して、今野、坂本、西谷、本多は明確に反対ないし危惧を表明している。また、和田 肇は、ILOやEUの動向を押えた上で、日本の労働実態から、実効的な雇用平等の実現のために直ちに女子保護規定をすべて撤廃するのが適切であったか疑問を呈している。和田 肇「労働時間に関する女子保護規定」『季刊 労働法』183号（1997年9月）、37-47頁。なお経済学者の中でも、三谷直己が実証分析によって、長時間労働のもとでの女子保護規定の解消は必ずしも女性の雇用を増やさないと論じているのは興味深い。三谷直己「女子保護規定と男女雇用機会均等法」『日本労働研究雑誌』No.446（1997年7月）、44-54頁。

4) 周知のように、この議論は、東京商工会議所の「労働基準法に関する意見」（1970年10月）を出発点としているが、とくに注目すべきなのは、政府文書としてはじめて女子保護規定撤廃論を打ち出した「労働基準法研究会報告（女子関係）」（1978年11月）であろう。本稿は、この問題に関して、国内での理論動向や労働者状態の変化について論じる用意がなく、また、国際的な運動や動向についてもふれることができない。くわしくは、注記で示した文献を参照されたい。ただ、従来の議論を参照して、ほとんど取り上げられていない点を1点だけ指摘しておきたい。それは、1980年代後半以降の「社会主義」国の「崩壊」が与えた、二重の影響についてである。「社会主義」国の「崩壊」によって、「市場経済」のグローバル化が進展し、その再編過程で、のちに見るような日本的経営の再構築が図られ、女子保護規定撤廃をも引き起こしたことはたしかに重要な点である。しかし、この問題は理論の問題でもあり、女子保護規定撤廃にこれまで反対してきた論者は、ソビエトを中心とした「保護と平等」が両立した「社会主義国」の「現状」を、その反対の大きな論拠のひとつとしていたのである。その「論拠」が、今日では失われたという点は、決して軽視してはならない。後者について従来の論じ方の代表例として、田邊照子「保護と平等に関する各国の動向」労働教育センター編『保護と平等』（労働教育センター、1979年）所収、58-77頁、がある。

題を提示してみたい。その際、近年の日経連（日本経営者団体連盟）の『新時代の「日本の経営」』（以下、「新・日本的経営」と略記）の主張に焦点を絞り、それに労働者や国はどのように臨んだのかを明らかにして本稿の課題に接近してみたい。それは、労働者を中心に女子保護規定撤廃に対して根強い反対があったにもかかわらず、それを振り切ってまで実現させた経営の主張には、その背景である日本資本主義の「地殻変動」ともいえる構造変化に対応する経営戦略があると予想できるからであり、しかもこのような視点からの研究が意外に多くないからである<sup>5)</sup>。以下でははじめに、経営側の女性労働に対する見方の変化を簡単にみた後、「新・日本的経営」の骨格と経営の「雇用における平等」のとらえ方を関連させて論議する。次に、労働組合の近年の均等法や女子保護規定問題に対する見地を明らかにする。最後に、補足的に国の近年の経済政策の基調を確認し、全体として「新・日本的経営」と雇用における男女平等問題の今日的様相を明らかにして、本稿の課題を果たすことにしたい。

## 1. 「新・日本的経営」戦略の構造

本節では、はじめに経営の女性労働に対する見方の変遷を簡単に回顧した後、「新・日本的経営」の主張の骨格と、それがとりわけ女子保護規定問題とどう関係していたのかを明らかにし、女性労働と経営戦略の今日的位相を確かめてみたい。

日経連が1974年以来、毎年発表している「労働問題研究委員会報告」（以下では、「労問研報告」と略記）を手がかりに、経営の女性労働の論じ方をみると、過去、言及さえされていなかったのが、近年、とりわけ1990年代に入って多く言及され、しかもそれが、雇用管理のあり方と関連させて論じられている点がわかる<sup>6)</sup>。たとえば、日経連が女性労働に対して過去どう論じていたかをみると、1984年の次のような評価

5) このような観点で女子保護規定撤廃問題を論じたものに、渡辺 治『『多国籍企業時代』下の新自由主義的改革と対抗の戦略』『女性労働研究』No.33（1998年1月）、4-9頁、がある。また、同「日本の帝国主義化と企業支配・企業社会的統合の再編」『労働法律旬報』No.1410（1997年6月25日）、6-15頁、も参照のこと。

6) このような特徴は、関東経営者協会人事・賃金委員会編『人事革新の具体策 ― 関東経営者協会人事・賃金委員会報告』（日経連広報部、1993年）にもみられる。なお、川口和子『『日本の経営』の展開における女性労働』牧野富夫監修・労働運動総合研究所『『日本の経営』の変遷と労資関係』（新日本出版社、1998年）所収、は本稿の問題意識とも重なる有益な研究である。また、竹田昌次『規制緩和と女性労働』戸木田嘉久・三好正巳編著『規制緩和と労働・生活』（法律文化社、1997年）所収、も参照のこと。以下、「労問研報告」からの引用は、たとえば1998年版の1頁からの引用は、本文中に〔98〕1頁〕と記すことにする。

は今日とは隔世の感がある<sup>7)</sup>。「人間は誕生とともに、身体接触を通して母親の肌のぬくもり、母乳の香りを知る。しかし、今日、出生児数の減少、家庭の電化とあいまって、母親の家庭外就労の比率、社会への進出の比率が大きくなった。このことは女性の地位の向上をもたらし、社会発展に貢献したことは否定できないが、反面、スキンシップによる子供の教育が欠落し、家庭のぬくもりを奪うことによって児童の福祉によくない影響を与えているのではないかということを危惧する」([84], 37-38頁)。これが、均等法が5月に閣議決定され、7月に衆議院で通過する(参院では、翌年5月に可決成立)1984年の「労問研報告」であることを再度、確認されたい。当時の「日本型福祉社会」構想の一環として女性の「家庭責任」を問うた主張であり、明白な性別役割分業観にもとづいた評価であったことは、いうまでもないであろう。

ところが、このような評価は1990年代に入ると一変し、「女性の就業意欲の増大」([90], 22頁)を指摘した翌年の1991年から、女子保護規定撤廃の主張が展開され、それは96年まで続く<sup>8)</sup>。しかも注意されたいのが、女子保護規定撤廃の主張と新しい雇用管理の提案がセットで語られている点である。たとえば「女性の労働は、新たな労働力の確保という点だけではなく、女性の機会均等、社会進出の促進という観点からも重要である。この問題への対応は、企業の人事方針の基本として、個々人の適正に応じて仕事に従事させ、成果によって処遇することを徹底することからはじまる。…同時に、真の男女平等の確立に向けて母性保護を目的とするもの以外の女性保護規定を見直し、何よりも女性自身の就業に対する主体的意識のあり方の一層の成熟を期待したい」([93], 30-31頁)と。ここには、すぐ後で展開する「新・日本の経営」の柱である「個別管理」、「成果主義」がすでに語られていたことをあらかじめ指摘したい。

以上、簡単にみてきたように日経連は、過去20年余りにわたって公然と絶えず女子保護規定撤廃を論じてきたのではなかった。1990年代初め、言い換えれば、いわゆる「バブル経済」の破綻以降、(あらためて)主張するようになり、しかもそれが新しい雇用管理の主張と合わせて論じられていたのである。本稿が「新・日本の経営」に焦点を絞る理由がここにある。そこで、これらの事実を受け止め、以下、「新・日本

7) 均等法に対する当時の日経連の評価は、さしあたり、高梨 昌『改訂版 新たな雇用政策の展開』(労務行政研究所、1995年)の、とくに「第4章 男女雇用機会均等法関係」を参照されたい。

8) 1997年1月の「労問研報告」では、ふれられていない点に注意されたい。これは、後にみる96年6月の連合の方針転換により、日経連が女子保護規定撤廃に確信をもったことの反映ではないかと推測できる。連合の方針転換については、次節を参照されたい。

的経営」の分析に転じてみたい。近年の「日本的経営見直し」論は、1995年に発表された日経連の「新・日本的経営」によって、ひとまず経営側の総括が出されたといえよう。たしかに現実の経営は、「新・日本的経営」よりはるかに進んでいるという指摘もあるが<sup>9)</sup>、大方の論者が注目するように経営側の21世紀将来戦略がまとめられ公にされた意義は、きわめて大きい<sup>10)</sup>。そこで、「新・日本的経営」の21世紀戦略の中で雇用における男女平等の課題が、そこで展開されている新しい雇用管理の提案とどのような関係にあるのかを論じることで、経営側で「雇用における男女平等」課題がどのように把握されてきたのかを、以下明確にしてみたい。

ここでも「労問研報告」をあわせて利用しながら、「新・日本的経営」の骨格と「男女平等処遇」の関連を論じることでうえの課題を果たしていこう。そこで、「新・日本的経営」の分析に先立ち、近年の日経連の情勢認識を概観することで、経営側の21世紀戦略の背景をはじめに確認してみたい<sup>11)</sup>。

日経連は、1970年代後半から80年代に世界的な評価を得た「日本的経営」、すなわち日本資本主義が、今日きわめて深刻な「危機」的状态にあり、それを打開するためにはあらゆる分野での「構造改革」が不可避であると認識している。橋本（前）内閣が掲げた「6大改革」の速やかな断行を促すとともに、経営としては、とりわけ「高コスト体質是正」〔95〕、19頁）を強くすすめることで「国際競争力の維持・強化」を図ろうとしている。このあたりの日経連の認識が「新・日本的経営」戦略に鋭く投影しているのである。その論理をもう少しくわしく展開すると、こうである。

1985年の「プラザ合意」以降、急速に円高がすすみ、日本の企業はそれまで輸出によって大きな収益をあげていた経営方針の転換を余儀なくされ、とりわけ製造業は生産拠点を国内から国外へ移す動きを強めている。経営にしてみれば、円高によって「わが国の賃金水準は世界のトップレベルにある」〔96〕、41頁）ため、「これ以上の賃金引き上げは困難」〔96〕、42頁）ということになる。ただ、労働者が「豊かさを実感

9) 松沢 弘「リストラ疲れの日本社会」『賃金と社会保障』No.1198 (1997年3月上旬号)、8頁。なお松沢の指摘は、高橋祐吉「日経連『新時代の日本的経営』をめぐって」『労働法律旬報』No.1410 (1997年6月25日)、16-19頁、から教示を受けた。

10) 「新・日本的経営」については多くの研究があるが、高橋、前掲稿、のほかに、京谷栄二「日本的労使関係の地殻変動」『賃金と社会保障』No.1159 (1995年8月上旬号)、4-11頁、青山秀雄「雇用の流動化と処遇の『個別化』」同上誌、同号、18-22頁、藤田 実「日経連の『日本的経営』見直し論をどうみるか」同上誌、No.1165 (1995年11月上旬号)、24-37頁、熊沢 誠『能力主義と企業社会』(岩波新書、1997年)、牧野富夫監修・労働運動総合研究所、前掲書、から多くの示唆を得た。

11) 以下、本文中に、たとえば(1頁)と引用頁だけを記した場合は、「新・日本的経営」からの引用とする。日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」―挑戦すべき方向とその具体策―』(日本経営者団体連盟、1995年5月17日)。

できない」でいることもまた否定できない事実である。日経連から見ると、それは「内外価格差」が大きく、とりわけ労働者の生活に必須の商品・サービスほど国際的に見て割高であるからである。これは、主に、国際競争にさらされていない生産性の低い非効率部門が賃金コストの上昇を価格に転嫁させているために生じているのである。そこで、こういった非効率部門を保護しているさまざまな政府・行政の規制を緩和すべきだという主張が、日経連によって唱えられる。つまり、規制緩和の要求である。さらに、日経連は企業の「高コスト」を招いている要因のひとつとして、社会保障費の負担の大きさも指摘する。そこで、法人税負担の軽減とともに、社会保障のリストラを訴え、「民間活力をもっと活用した小さな政府」([97], 29頁)を実現することを求めているのである。

このような論理に対する評価はひとまず置くとして<sup>12)</sup>、国家的規模のリストラを要求するなかで、日経連は経営のミクロ問題で、「高コスト体質是正」を目指す指針として策定したのが「新・日本的経営」であると主張できる。そして、あらかじめ述べれば、「新・日本的経営」で展開された、労働力をこれまで以上に柔軟に活用しようとする戦略は女性労働力の処遇の問題と重なって提起されているのである。このような背景のもとで公表された、「新・日本的経営」の特徴を5点にまとめ、以下ひとつひとつくわしくみていきたい。

第1にあげなければならないのが、「個別管理」(31頁)の重視ということである。「労問研報告」で1992年にはじめて登場した「個別管理」の主張は、従来の年功等を重視してきた「集団管理」に対する反省を含んでおり、「新・日本的経営」では後にふれる著名な雇用形態の3タイプ論と対応してくる。「個別管理」の主張を根本で支えているのが、「企業と働く人のニーズがマッチしたところで雇用関係が成立する」(4頁)とするきわめて素朴な“労働契約説”である<sup>13)</sup>。しかし、これは「雇用の流動化」(3頁)の提唱の論理でもある。なぜなら、「個別管理」の主張は、「ニーズ」

12) 本稿の課題である女子保護規定の撤廃も、後に論じるように、「規制緩和」の一環として行われた。それについての評価は次節を参照されたいが、「規制緩和」については、内橋克人とグループ2001『規制緩和という悪夢』(文藝春秋, 1995年)が有益である。

13) たとえば、1997年6月3日に、改正「均等法」案の参議院労働委員会での審議で、参考人として出席した荒川 春(日経連労務法制部長)は、「労働というのは企業と労働者との間につきまして働く意思を含めまして契約をいたします。その契約はそれぞれの立場において尊重されるものでございまして、その一致の中でできるものでございます。その一致が不可能になった場合には、これはその労働というのは成り立たないわけでございます。それが働き方であり、雇い方であるわけでございます。」と、素朴な“労働契約説”を展開していた。「男女雇用機会均等法等改正審議 参考人五人の主張と質疑を読む」『賃金と社会保障』No.1211(1997年10月上旬号)所収, 49頁。

が「マッチ」しなくなれば「雇用関係」も成立せず、いきおい労働者からみれば、当該企業にはいられなくなるという論理を含んでいるからである。この主張の帰結は後にとりあげるが、ここでとくに重視しておかなければならないのは、「個別管理」の主張が女性労働の処遇ときわめて密接に関係しているという点である。「労問研報告」の次の指摘はきわめて示唆的であろう。すなわち「企業は合理的理由のない性差による雇用管理は人材の有効活用にならないことを認識すべき」([95], 33頁)であると。すなわち、ここに至ると、「性別にかかわりのない処遇と活用」([92], 31頁)こそが「個別管理」を成功させる重要なポイントであるという点が確認できよう。

そして、このような日経連の観点は、さきに見たように労基法的女子保護規定撤廃要求ときわめて密接な関係を持つことになる。「労問研報告」は、女性の深夜業等の既存の規制が女性の就業機会を狭めているという論理でそれらの規制の撤廃を求めている。つまり、「能力主義」による「性別にかかわりのない処遇と活用」を重視する日経連にとってみれば、従来の経営は労基法的女子保護規定の存在によって「性別」を意識せざるを得ず、したがって、その存在が「能力主義」にもとづいて自由に女性労働力を「活用」することを妨げているとみえるのである。

1 点目の帰結として登場するのが、2 点目の「成果主義」の主張である。「新・日本の経営」では「仕事についての評価は働いている時間の長さではなく、成果を重視していくべきであろう」(5 頁)と「成果主義」が強調された。この「成果主義」は、既存の賃金管理と人事評価制度の見直し、そして既存の労基法の見直し要求と直結する主張である。前者からみてみよう。「わが国経済が今日まで比較的順調に発展してきたこともあって、人件費管理への対応が甘かった」(37頁)との反省から、近年の日経連は、「総額人件費」概念を唱え、大幅な「総額人件費」の圧縮を目指している<sup>14)</sup>。「総額人件費」概念に、法定内外の福利費が含まれていることは、先に指摘した「高コスト体質」の把握から導き出されたものである。この「総額人件費」を圧縮するということは、「従来の比較的一本調子の右肩上りの賃金カーブから、これからは、ある一定資格以上は業績によって上下に格差が開く、いわばラッパ型の賃金管理を志向」(40頁)することであると、従来のともすれば年功的な賃金体系を否定することである。また見落としてはならないのが、ここでも、経営流の「性差」にこだわらない視点が貫徹している点である。「賃金カーブは働き盛りの中堅層の中だるみを是正しつつ、賃金体系について、男女を問わず、仕事と賃金との関係を強め、働き

14) 「労問研報告」で「総額人件費」概念がはじめて登場するのは、1991年である。

に依じて賃金を考えていくシステムに切り替えていく」(8頁)と、明言されていた。

成果主義が、人事評価制度の見直しも含むものであることは当然の帰結であろう。賃金管理の視点として日経連は、企業の支払能力、従業員の納得性が得られる尺度、国際的尺度の3点を重視している(38頁)。しかし、「新・日本的経営」では「総額人件費」を圧縮する構想の詳細さに比較して、とくに従業員の納得性が得られる尺度をどう築いていくのかという論述は、きわめて不十分である。さらに、仕事の評価は、労働時間ではなく成果で測られるべきだとすれば、その主張は現行の労基法の見直し要求へと結びつく。「業務内容を考慮しないで、労働時間を画一的に管理することは改めなければならない。…早急に見直すべき点は裁量労働の範囲の拡大である」(5頁)ということになるのである。もちろん、裁量労働とは、労働者個々人の「裁量」によって働く時間を決定するわけでは決していない。「裁量」という名で、長時間労働と無給の残業が強制されるのである<sup>15)</sup>。

第3点目は、複線型人事システムの導入の主張である。この主張は、うえてみたふたつの主張が人事組織面で具体化されるという関係に立つ。すなわち「各人の人事・賃金等の処遇は、能力、成果をベースにした需要と供給との関係によって決まるため、基本的には能力、成果を中心とする処遇制度にしていく必要がある」(35頁)というわけである。複線型人事システムは「従来のライン昇進を中心とした単線型」から、「複線型」(35-36頁)のものへと変えていくものであるが、この論理は、労働者に対して、「単線型の能力開発」から「複線型の能力開発」(49頁)を要求することになる。端的に言って、社外でも通用する人材育成をすすめることになるのである。「一専多能」(50頁)こそ、「新・日本的経営」が強調する、求められる労働者の能力というわけである。そして、これが「雇用の流動化」と直結する論議であることはいうまでもない。

最後に、直接的な関連を持つので、4点目と5点目を一括して論じてみたい。それは、日経連が雇用の今後のあり方として、「個の尊重」と「人材の有効活用」を両立させるとする“雇用ポートフォリオ”(33頁)を打ち出し、そしてこれとの関連で「横断的労働市場」の育成を勧めている議論である。“雇用ポートフォリオ”とは、「厳しい企業競争が続く中、企業にとって人材の育成と業務の効率化を図りつつ、仕事、人、コストを最も効果的に組み合わせ」(33頁)るべきだとする構想に基づいている。そ

15) 近年の労働法制の規制緩和については多くの文献があるが、さしあたり、高梨 昌・大脇 雅子・熊沢 誠・山路憲夫『働くものの権利が危ない ― 今なぜ、労働法制の規制緩和か ―』(かもがわブックレット, 1998年)が簡潔に理解できる。



表1 「新・日本的経営」の3雇用タイプ

	雇用形態	対 象	賃 金	賞 与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力 活用型グループ	期間の定 のない雇 用契約	管理職・ 総合職・ 技能部門 の基幹職	月給制か 年俸制 職能給 昇給制度	定率+業 績スライ ド	ポイント 制	役職昇進 職能資格 昇格	生涯総合 施策
高度専門能力 活用型グループ	有期雇用 契約	専門部門 (企画, 営 業, 研究 開発等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護 施策
雇用柔軟型 グループ	有期雇用 契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務 への転換	生活援護 施策

(出所) 日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」 ― 挑戦すべき方向とその具体策 ―』

(日本経営者団体連盟, 1995年5月17日), 32頁。

して、この具体化が「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」(33, 82-83頁)の提案にみられる従業員の三分割管理の提唱であるわけである<sup>16)</sup>。表1を参照すれば明らかなように、第1のタイプにのみ「期間の定のない雇用契約」が謳われているに過ぎず、他のふたつは「雇用の流動化」を前提とした雇用形態となっている。「新・日本的経営」にはそれぞれの構成比は記されていないが、『『新時代の日本的経営』についてのフォローアップ調査報告』(1996年8月)によると、企業は、2000年には第1のタイプの構成比は71.8% (調査時点, 81.3%, 以下同様)、第2のタイプは11.2% (7.1%), 最後は18.0% (11.6%)になると予想している<sup>17)</sup>。しかし、第1のタイプがこの程度の「スリム化」でとどまるとは一般に考えられておらず、ある研究によると、将来的には3:2:5の割合になるのではないかと予想されている<sup>18)</sup>。

いずれにせよ“雇用ポートフォリオ”は、うえてみた「総額人件費」管理の発想のもと、大量の労働力流動化を前提にした提案であることは間違いないといえよう。その際、従来言われたような日本の企業の熟練形成がOJT中心であればあるほど、そ

16) 「日本的雇用慣行」が「労問研報告」でどのように論じられてきたかについては、拙稿「労働」高橋伸一編『社会科学概論』(法律文化社, 1997年)所収、で概略を指摘した。あわせて参照されたい。

17) 日経連『平成9年版 労働問題研究委員会報告』(1997年1月), 25頁。また、日経連/関東経営者協会『『新時代の日本的経営』についてのフォローアップ調査報告』(1996年8月)『労働法律旬報』No.1394 (1996年10月25日)所収, 60-68頁。

18) 東條由紀彦の試算。高橋祐吉, 前掲稿からの再引用。

の能力は社外では通用しにくいものとなる。そこで、「一専多能」が生きてくるというわけである。「横断的労働市場」の推進が、ここで具体的な根拠を持つようになるのである。「横断的労働市場」は、うえの第2、第3のタイプの労働者を活用するうえでなくてはならないものである。「仮に企業での能力発揮が満たされなかった場合、働く個々人の能力を社会全体で活用するために、企業を超えた横断的労働市場を育成し、人材の流動化を図ることが考えられねばならない」（3頁）。第1点目でみた「個別管理」の主張がここにみられるのであり、素朴な“労働契約説”によると、企業と労働者個々人は表面的には対等・平等関係にあるのだから、お互いのニーズが合致しなければ、労働者は“自分の意思”で他の雇用形態を選択するということになる。最後に、雇用の3タイプ論が、女性労働とどう関係するものかをみることにしたい。「新・日本的経営」では、この点についてはまったく言及されていないが、第2タイプを派遣労働者、第3タイプをパート労働者と類推すれば、圧倒的多数の女性労働者が、このふたつのタイプの労働者に含まれるとみてまず間違いのないといえよう<sup>19)</sup>。その上で、少数の女性労働者を第1タイプに混ぜ、かつては、第1タイプであった男性労働者の少なからぬ部分と競争させ、結果として「スリム化」し、社会的に流動化させる構想を、日経連は「新・日本的経営」で語ったといえるのである。

以上、「新・日本的経営」の骨格を中心にそこでの「男女平等処遇」の経営側の観点をみてきた。そこで、本節全体のまとめとして「新・日本的経営」の特徴を中心に、簡単に評価を行ってみたい。まず、「新・日本的経営」の5つの柱は、それぞれが前提しあって、1980年代半ば以降の急速な円高による「高コスト体質」の是正、換言すれば、従来の日本的経営を支えてきた年功序列、終身雇用を根本的に見直すものであったという点である。そして、これはそれ以前の段階では、「家事労働」の主たる担い手であり、男性労働者が「心置きなく」会社人間になることを保証する存在であった女性に、きわめて重要な位置を与えることになった。つまり、日経連にとって女性労働力の「活用」こそが、「高コスト体質」の是正の成否を決する要の位置に位置づけられていたといえるのである。ただし、日経連が提唱する雇用における平等処遇の

19) 派遣労働者については、平成6年の「労働者派遣事業実態調査」（労働省）によると、総数で61.1％、登録スタッフで83.3％が女性であった。労働省婦人局『平成8年版 働く女性の実情』（(財)21世紀職業財団、1996年）、84頁。またパートタイマーは、「平成7年パートタイマー労働者総合実態調査」によると、「パート労働者」の「35時間未満」の労働者（422.55万人）のうち、女性は323.92万人で、全体の実に76.7％を占めていた。労働大臣官房政策調査部編『平成9年 パートタイマーの実態 平成7年パートタイム労働者総合実態調査報告』（大蔵省印刷局、1997年）、55、59頁。

「労働力」モデルが、現状の日本の男性が基準になっているという点は、決して見落としてはならない。周知のように、日本では労基法の「三六協定」によって男性労働者の時間外労働は際限のない「青天井」の状態となっている。これにより、「過労死」、「過労自殺」が引き起こされ大きな社会問題となっている<sup>20)</sup>。さらに、男性の長時間労働が「男は仕事、女は仕事と家庭」という日本の「新・性別役割分業」を再生産している現実、性に関係なく人間らしい働き方、生活の仕方を送ることに大きな壁となっているといえよう。このような働き方を、男性基準に習って女性労働力に強要しようとするのが、日経連のいう「性別にかかわりのない処遇と活用」の本質であるということである<sup>21)</sup>。

第二に、「性別にかかわりのない処遇と活用」を謳う一方で、現実には、女性正社員に代わって、パートタイマーや派遣労働者に切り替える動きが急速に進み、しかも今後その動きが加速化するであろうと考えられる点である。本年に入って、新聞報道にみられるように女子保護規定の撤廃に対応して、女性を「24時間の生産ラインでも希望があれば配置したい」（クラレ）と検討している企業が登場しているが、経営には女性を正規従業員として雇用しようとする意図はほとんどない<sup>22)</sup>。なぜなら、「新・日本的経営」の3タイプの雇用形態のうち、後ろ2つの形態は、パートタイマーや派遣労働者と想定できる「女性職」であるからである。男性の正規従業員の半額以下の賃金で、深夜、休日労働に勤務できる女性労働力をフルに活用してこそ、「高コスト体質」の是正が可能となるからである。つまり世界的にみても極めて大きい男女間の賃金格差には手をつけず、それをフルに利用するのが日本的経営の21世紀戦略の核心であるといえるのである<sup>23)</sup>。したがって、繰り返しになるが、日経連にとって労基法的女子保護規定撤廃要求は、「新・日本的経営」戦略を成功させるための要石であった。

20) これについては最新の現状を明らかにするものとして、川人 博『過労自殺』（岩波新書、1998年）がある。

21) 最新の生活時間研究によると、夫は1日の大半を「収入労働時間」にあてる一方、常勤の妻は、「家事的生活時間」と「収入労働時間」の合計である「全労働時間」が他の勤務形態の妻と比べてもっとも長く、労働と家事の「二重負担」を負っている姿が浮き彫りにされている。くわしくは、大竹美登利『大都市雇用労働者夫妻の生活時間にみる男女平等』（近代文芸社、1997年）を参照されたい。

22) 朝日新聞朝刊、1998年4月6日。

23) 国連の『世界の女性 1995』では、製造業における女性と男性の賃金格差はほとんどの国で狭まっているのに、「例外は日本で、そこでは女性の賃金と男性の賃金との比率は観察された国の中では最も低く、そして1980年の44%から1990年の41%へと低下」していると指摘されていた。国際連合（日本統計協会訳）『世界の女性 1995 — その実態と統計 —』（日本統計協会、1995年）、257頁。

第三に、均等法の改正との関連でみると、改正「均等法」はこれまで論じてきた企業の考える「平等処遇」にきわめて適合的な法制度であるという点である。一例をあげれば、改正「均等法」のもとでは、就業規則や労働協約で、女性のみ深夜業を制限する旨の規定を設けたら、女性であるが故に、一定の職務から女性を排除することになり、「配置」に関して均等法違反となるのである。企業の考える「雇用における男女平等処遇」が、従来の「努力義務」を「禁止」規定とする均等法の改正および女子保護規定撤廃によって、社会全体で認知されたのである。

以上見たように、「新・日本的経営」戦略は、雇用における男女平等処遇という点から、きわめて大きな問題を抱えた方向を打ち出しているといえよう。しかし、このような戦略を法認した改正「均等法」は、昨年成立した。それでは、この影響を直接的に被る（女性）労働者は、均等法および労基法的女子保護規定を近年、どのようにみていたのだろうか。次節で考察してみたい。

## 2. 連合の均等法、女子保護規定に対する見地

連合（日本労働組合総連合会）は、1996年6月にそれまでの方針を転換させ、女子保護規定撤廃に踏み切る方針を確認した。ここに昨年均等法が改正され、その一部として女子保護規定が撤廃されたひとつの大きな要因があろう。本節では、連合の内部資料をもとに論議することができないため、大きな制約をもっているが、連合の均等法、女子保護規定問題に対する取り組み方の変遷を押えて、そこにどのような背景と転換の論理があったかを明らかにしたい。

はじめに、1990年代初頭の連合の均等法に対する見地を確認しておきたい。連合は、1993年10月の第3回定期大会の運動方針では、既存の均等法に対して「雇用のすべてにわたる男女差別の禁止と、実効性あるものとするため制裁を含む強行規定とすること」などを骨子とした「男女雇用平等法」の制定を主張していた。しかも、同じ大会で「労働時間の短縮をさらにすすめ、女性の時間外労働・深夜業規制の一方的緩和・撤廃には反対する」と掲げていたように、女子保護規定撤廃に対して、一応反対の見解を表明していた<sup>24)</sup>。ここで注意を払いたいののが、このような連合の見解は1993

24) 連合女性局『変えよう男女の働き方―女性の労働・生活時間実態調査』（連合女性局、1994年）、46頁。なお、女子保護規定撤廃に終始、反対を掲げた全労連（全国労働組合総連合）の運動は注目されるべきであるが、本稿は、撤廃を推進した諸力の運動と論理を追究することを課題としたため、とくにとり上げることはしない。川口・坂本・笹沼『私たちのめざす平等への道』（学習の友社、1996年）参照。

年2～4月に実施された連合の「女性組合員1万人アンケート」(以下、「1万人アンケート」と略記)での、労基法的女子保護規定に関する女性組合員の受け止めかたを重視したものであったという点である。簡単にアンケートの概要を確認しておきたい<sup>25)</sup>。

連合はアンケート項目のひとつとして「政府や経営側は時短や男女平等が進みつつあることを理由として、これら女子保護規定は廃止すべきであると主張」しているとし、これに対する女性組合員の受けとめ方を調査した。調査結果は、「① 育児、介護や労働時間などに対する条件整備が前提であり、緩和されるべきではない」とする回答がトップで33.4%を占めていた。続いて、「② 母性保護のため、規制は続けるべきである」が25.0%、さらに「③ 職種や役職を限定して緩和すべきである」が16.6%、「④ 健康や家庭生活に影響を及ぼすので、男性を現在の女性と同じ程度に法的に規制すべきである」が13%、「⑤ 女子保護規定は全廃すべきだ」が3.5%というものであった。この調査結果を受けて連合は、①、②、④を規制緩和に反対、もしくは慎重な意見としてまとめ、それが71.4%の多数を占めていることを強調していたのである。ここに、1993年時点での連合の方針の根拠がみられる。そして、注意を喚起したのは、アンケート結果に依拠すれば、労働時間規制や、育児、介護等の条件整備が前提であり、それがなければ女子保護規定を撤廃することには反対だという意見が大勢を占めており、決して、前者の整備が望ましいという程度のもものではなかったという事実である。

ところが、このような方針ははやくも1994年後半に“転換”の兆しをみせる。“転換”の直接的な契機を指摘することはできないが、雇用問題の激化がひとつの重要な要因と考えられる。そこで後の議論のために、連合の日本経済に関する理解および雇用問題の見方を、1997年までの『連合白書』等を参照して要点だけ指摘しておこう<sup>26)</sup>。もっとも基本的な点は、連合は雇用(量)は経済成長によって増加するものだという見地であり、その上で、雇用・失業問題としては、産業構造の転換による“摩擦的失業”をできるだけ少なくするという観点から論じられるという点である。したがって、“摩擦的失業”の期間の短縮と転職のための能力開発が、政府や企業に対して要

25) 連合女性局、前掲書、参照。また、「1万人アンケート」については、連合女性局『女性の労働・生活時間 ―フルタイムで働く女性1万人に聞く―』(労働科学研究所出版部、1995年)が総括的に分析を行っている。

26) 以下の整理は、のちにみる「雇用ビジョン」を中心に、近年の『連合白書』の叙述をもとに行った。なお、98年の『連合白書』は後に取り上げるように、それ以前の白書とは趣を異にしているので、ここでは省いた。

求する対策であり、根本的には、経済成長と雇用機会の拡大をもたらす産業構造の転換は、歓迎されるべきものであり、その限りでは「規制緩和」も「円高」も支持されるのである。「景気対策の問題は、財界なり政府との交渉の中でも、99%近くまで情勢認識については共通している」（鷲尾悦也（当時）事務局長，現会長）というわけである<sup>27)</sup>。ここに、後に連合が日経連の主張に比較的簡単に応じる素地があるといえよう。

“転換”の兆しは、同年11月にまとめられた連合の「転換期の雇用労働対策の方向——「雇用ビジョン」の策定に向けて：連合・雇用労働委員会報告——」（以下、「雇用ビジョン」と略記）でうかがえた<sup>28)</sup>。「雇用ビジョン」が注目に値するのは、うえてみた情勢認識をふまえて、若干ニュアンスの違いはあるが、「新・日本的経営」で語られた、終身雇用、年功序列等の従来の「日本的経営」を支えた雇用慣行の見直しを先取的に支持している点である。「欧米諸国を目標にして『追いつき』型成長を達成するうえで、日本的雇用慣行が効率的に働いてきた。だが、日本が『経済大国』となった今、その機能は転換を迎えている」として、「労働者自身の『選択の自由』の拡大につながる」ような「労働移動の拡大」については、種々の法整備と合わせて推進されるべきだと主張していた。そして、連合の重点的な眼目である「雇用の拡大」や「選択の自由」の延長線上に、女子保護規定に対する方針“転換”ともとれる次のような微妙な評価が位置したといえよう。「男女雇用機会均等法の強化を含め、職場における平等の確保と男女全体の労働時間の短縮を前提として、女性の就業機会の拡大と能力発揮・地位向上の観点から、時間外・休日労働、深夜労働などの保護規定のあり方についても、職種ごとの条件をふまえ職場から幅広く具体的に検討すべき段階にきている」と。

1995年になると、このような見解は明確な形をとり、同年9月に自動車総連が労働組合としてはじめて女子保護規定撤廃の方針を打ち出すことになる。自動車総連はもっぱら「職域拡大」のために女子保護規定撤廃を主張したのであったが、それに加えて、職場の女性みずからも「6割が緩和を望んでいる」と女性労働者の“意思”も強調していた<sup>29)</sup>。ここでみておきたい点は、先に参照した「1万人アンケート」の結果

27) 『94 連合白書』（日本労働組合総連合会，1994年），7頁。

28) 「転換期の雇用労働対策の方向——「雇用ビジョン」の策定に向けて：連合・雇用労働委員会報告——」（1994年11月25日）『95 連合白書』（日本労働組合総連合会，1995年）所収，129-133頁。

29) 加藤裕治（自動車総連事務局次長）『「女子保護規定」見直し提言の意義』『労働法律旬報』No.1375・76（1996年1月25日）所収，48頁。

は、この時期の別のアンケートによって覆され、これ以降、「1万人アンケート」は連合内部で顧みられなくなるという点である。連合のあたらしい主張の根拠とみなされた調査は、同年8月に実施された「10年目を迎えた均等法調査」である。以下、ここで行われた「労働基準法における女性の時間外労働の規制について」の調査結果を、簡単に概観しておこう<sup>30)</sup>。

この調査は、「1万人アンケート」と比べて、男性も被調査者となっている点、そして回答項目が異なっている点が特徴であり、結論的に言えば、96年の連合の方針転換を事前に「誘導」するものとなっている。規制緩和「賛成」とみなされる「①女性の規制を廃止し、男女同一に」(女:8.7%, 男:16.0%, 以下同様)、「②規制は妊娠・出産の期間に限定する」(20.0%, 28.3%)、「③現行の職種の範囲を拡大していく」(17.4%, 17.6%)と、規制緩和「反対」の「④規制は現行通り存続させるのがよい」(17.7%, 17.1%)、「⑤男性の時間外規制を女性なみに」(27.0%, 15.5%)という調査結果をみると、女性は評価が拮抗し、男性は「賛成」が6割を越えていたことがまず指摘できよう。ところが、この調査には、「1万人アンケート」でもっとも高い支持が得られた「育児、介護や労働時間などに対する条件整備が前提であり、緩和されるべきではない」という設問がない。1995年度には介護休業制度が法制化され、育児休業制度も不十分ではあるが休業給付金が創設されたことが、その理由と考えられるが、これによって「1万人アンケート」との比較が困難となっている点は無視できない。ともあれ、ここで指摘しておきたいのは、「10年目を迎えた均等法調査」結果によって、連合は女子保護規定撤廃反対の方針を転換させる大きな根拠を持つことになったという点である。

1996年6月に連合は、1993年10月に確認していた方針を転換し、女子保護規定の撤廃を決定した<sup>31)</sup>。ここで連合は、雇用の全ステージについて差別禁止とすること、法の実効担保、調停のあり方等を含め、男女雇用平等法にすることを求め、また母性保護の充実・強化とあわせ法制化すること、育児・介護休業制度の充実・強化を提案した。さらに、母性保護を除いた女子の時間外、休日労働、深夜業の規制については、男女共通の規制を設けることを提案したのである。ここでは、女子保護規定撤廃の論理にしばって、簡単にふれてみたい。まず、「労働時間は雇用の主要な労働条件であ

30) 本稿は、この調査に直接あたることができなかったので、連合女性局『つくろう! 男女雇用平等法』(日本労働組合総連合会、1996年)、34頁、に引用された同調査を参照した。

31) 日本労働組合総連合会「男女雇用機会均等法・労基法等改正要求案」(1996年6月)『労働法律旬報』No.1388(1996年7月25日)所収、55-59頁、参照。また、連合の「男女雇用平等法」案については、連合女性局、前掲『つくろう! 男女雇用平等法』を参照されたい。

る。男女平等及び性差別禁止の観点からすると労働時間（時間外労働、深夜労働の就労制限）の面で男女異なる取扱をすることは目的・理念と合わない」としたうえで、「緩和に積極的な意見」として3点指摘していた。第1は、就業制限をなくすことで女子の職域が拡大する、第2は、現行の規制を残した場合、結果としてサービス残業がなくなる、第3に、深夜業禁止の結果、深夜帯は男性が替わって労働する、男性労働者からはこのような実態をそのままにして、男女平等をいうのはおかしい、とする3点であった<sup>32)</sup>。そこで、これらを受けて、連合は、男女共通の規制が必要であるとし、現行の労基法の「三六協定」の枠組みに、上限規制として女子の年間150時間規制等を男性にも適用するという方法を目標としておき、スタートは目安制度年間360時間等に法的根拠を与える方法が適当ではないかとした。以上みたように、連合の女子保護規定撤廃に賛成する方針転換が1996年6月に確認されたのである。留意されるべき点をひとつだけ指摘しておこう。それは、連合は、時間外労働等に対する男女共通の法的規制を女子保護規定撤廃の前提ではなく、撤廃の帰結として提案したに過ぎなかったという点であった<sup>33)</sup>。この問題を含んで、以上のような連合の方針転換に関して、考察してみたい。

まず、1993年の方針を支えた「1万人アンケート」の評価を想起されたい。ここでは労働時間規制や、育児、介護等の条件整備が前提であり、それがなければ女子保護規定の撤廃には反対であるという見解が大勢を占めていた。その後の育児休業、介護休業制度についての施行の現実から見て、うえで語られた条件整備が「前提」とあるという前提条件が、96年段階でクリアされていたとは本稿は考えることはできない<sup>34)</sup>。したがって同年11月に、連合傘下のゼンセン同盟が女子保護規定の解消について「男女共通の新たな法的規制の実施が同時であることが前提であり、それが遵守されないことは絶対に容認できない」とする意見書をまとめたのは、きわめて納得でき

32) 連合、前掲「男女雇用機会均等法・労基法等改正要求案」、58-59頁。

33) 均等法改正に関する国会での論議や女子保護規定の政府や経済界の見方については、川口和子「均等法改正と女子保護規定撤廃をどう見るか」『賃金と社会保障』No.1206（1997年7月下旬号）、4-10頁、が参考になる。

34) 1995年度から法制化された介護休業制度は今後の施行状況をみなければならないが、施行から丸六年経過した育児休業制度は、休業給付金の不十分さ、および企業の人事考課などの余地を大幅に許す条文上の問題によって、育児における「性別役割分業」をむしろ固定化しつつあるのが現状であるといえよう。くわしくは拙稿「育児休業法と企業社会」『佛教大学総合研究所紀要』第5号（1998年3月）、237-252頁、参照。なお、わたしはここで、育児休業をしている被保険者について、本人負担分の社会保険料が免除されるようになったのを「1996年4月」（239頁）からと記したが、「1995年4月」からの誤りであった。お詫びして、訂正したい。



る行動であった<sup>35)</sup>。よって、「10年目を迎えた均等法調査」の設問の仕方は、最初から方針転換が前提とされていた、ある種の“誘導”を感じざるを得ないのである。また、「緩和に積極的な意見」について、本稿は十分な根拠とはなり得ないのではないかと指摘しておきたい。まず第2点目は、サービス残業を許さない職場での取り組みとともに、労基法の強化が必要であり、女子保護規定撤廃の論理にはならないといえよう。また、第3点目はまさに「緩和に慎重な意見」として連合が記していた「男性労働者の長時間労働は恒常化している時間外労働、深夜労働が原因」なのであり、そのような男性モデルの働き方に女性の働き方を強要するのは本末転倒であると述べておきたい。そして第1点目は結局のところ、職域さえ広がれば、どのような労働条件であろうと、“本人の希望”だから許されるべきだとする論理は、そもそも労基法の精神を否定する議論にはかならない。これはまた、本稿が論じてきた「新・日本的経営」の主張と見解を共有するものであると指摘できよう。

いずれにせよ、連合の方針転換は昨年の均等法改正、女子保護規定撤廃に大きな弾みをつけたものといえる。そこで、このような連合の方針転換の背景と論理を簡単にまとめ、本節のむすびとしたい。第1に、いわゆる「バブル経済」破綻後の長期不況に伴う雇用問題に対して、連合は日経連や国が提唱した「規制緩和」等の「構造改革」の動きを容認する情勢認識をもっていたために、女子保護規定撤廃にそれほど躊躇はなかった点が指摘できよう。もちろん、内部にはそれに異論や反対もあったが、全体として連合は、今次の長期不況には経営のミクロレベルでは「リストラクチャリング」、マクロレベルでは「構造改革」に協力して、経済成長を高める戦略を選び取ったといえる<sup>36)</sup>。その帰結として、女子保護規定撤廃賛成の立場がある。第2に、したがって方針転換の論理には、必ずしも説得力があるとはいえない点があげられる。再三指摘したように、1993年時点での方針には、女子保護規定撤廃には、労働時間規制や育児、介護等の条件整備が前提であることが確認されていた。ところが、96年の方針転換の際には、その「前提」が抜け落ちたことで、昨年の均等法改正作業の過程での、時間外労働等に対する男女共通の法的規制要求も著しく“迫力”に欠けたものとなってしまったのである。結論として、連合はこの段階で、労働組合としての独自の主張を無くしたということができよう。

35) ゼンセン同盟「男女雇用機会均等法及び労働基準法改正に関する意見」（1996年11月28日）『労働法律旬報』No.1399（1997年1月25日）所収、98-100頁。

36) たとえば、95年の『連合白書』では「経費削減や配置転換、出向等の経営側の提案に対して、労働組合が労使協議による合意形成に応じたことで事業の再構築が可能になった事実を忘れてはならない」と、指摘されていた。前掲、『95 連合白書』、22頁。

## むすびにかえて

以上、昨年成立した、改正「均等法」のなかで、とりわけ女子保護規定が撤廃されたのはどのような背景と要因によってかを、経営、労働組合の近年の均等法、女子保護規定問題に対する見方を論じることで明らかにしてきた。そこで、最後に国の政策との関連を論じて、本稿全体のむすびにかえたい。

結論的に言えば、1990年代初頭、換言すれば「バブル経済」の破綻以降、日本の経済政策の基本は、「規制緩和」にあり、女子保護規定問題は、「規制緩和」の一環としてターゲットにあげられていたため、昨年、均等法と“抱き合わせ”で（従来の議論の経緯をみれば）比較的簡単に、撤廃されたといえよう。すなわち、政府の情勢認識は、先に論じた日経連の情勢認識と基本的には同じであったため、国としての政策も日経連の主張と大差ないものであることを確認されたい。「規制緩和」の主張の発端は、1993年11月、12月の経済改革研究会の「規制緩和について」（平岩レポート）にさかのぼれるが、翌年7月の「今後における規制緩和の推進計画について」、95年3月の「規制緩和推進計画について」がそれぞれ閣議決定されることで、今日まで続く政府の経済政策の基本として貫かれることになったのである。そして、女子保護規定問題も、『生活大国5か年計画』（1992年6月）、『構造改革のための経済社会計画』（1995年12月）といった経済計画のなかで<sup>37)</sup>、撤廃を前提に取り上げられ、撤廃の論理も日経連と質的にはほとんど大差なかった<sup>38)</sup>。しかも、個別政策的にも、「中期雇用ビジョン」（1994年6月）、「雇用対策基本計画（第8次）」（1995年12月）や、「男女共同参画ビジョン」（1996年7月）、「男女共同参画2000年プラン」（1996年12月）の中で、同様に撤廃が既定の方針であるかのように論じられた<sup>39)</sup>。したがって、1997年の女子保護規定撤廃は、それまでの国の政策からみて、きわめて当然の帰結とみなされるものであろう。

以上のように、均等法、女子保護規定問題に関して、経営、労働組合、国の近年の

37) 経済企画庁編『生活大国5か年計画 ― 地球社会との共存をめざして ―』（大蔵省印刷局、1992年）10頁。同『構造改革のための経済社会計画 ― 活力ある経済・安心できる暮らし ―』（大蔵省印刷局、1995年）、21頁。

38) たとえば、行政改革委員会規制緩和小委員会「規制緩和に関する論点公開（第四次）〈抜粋〉」（1996年7月25日）『労働法律旬報』No.1393（1996年10月10日）所収、54-58頁、を参照されたい。

39) 労働省職業安定局編『中期雇用ビジョン』（大蔵省印刷局、1995年）、34頁。労働省編『雇用対策基本計画（第8次）』（大蔵省印刷局、1996年）、32-33頁。総理府男女共同参画室編『男女共同参画2000年プラン&ビジョン』（大蔵省印刷局、1997年）、26-27頁。総理府編『男女共同参画の現状と施策』（大蔵省印刷局、1997年）、127-131頁。

見地を確かめてきて明確になった点がいくつがあげられる。その1点目は、1980年代半ば以降の、とりわけ1990年代の世界経済の大きな転換＝「大競争時代」に対応して、日本の国際競争力を維持・強化するために従来の経営や雇用の枠組みを変える方策をすすめる、とりわけ女性労働力の一層の「活用」によって対処しようとする方向が、経営のみならず、国や労働組合にも是認されたことで一層拍車がかかっていたという点である。「雇用ポートフォリオ」の提案に端的に見られるように、「新・日本的経営」は、「終身雇用型労働者」の数を徹底的に「スリム化」し、「高コスト体質の是正」を推進する方策を展開したものであったが、それは従来の「日本的経営」の基盤を掘り崩した上で、それまで「保護」されていた女性労働力の一層の「活用」を図ることを企図した提案でもあった。この主張をベースに、国家レベルでは、「規制緩和」および「構造改革」の推進、そして労働組合では、それらに協力することで経済成長を保証し、雇用を確保するという論理が、女子保護規定撤廃問題に集約され、昨年の改正「均等法」の成立をみたといえよう。したがって、昨年の女子保護規定撤廃は、日本資本主義の構造変化の「帰結」であり「前提」でもあったといえる。

しかしながら、本稿でふれたように、経営の考える「雇用における男女平等処遇」は、現行の労基法の「三六協定」によって時間外労働が際限なく行われている男性労働者を基準に、女性に対してそれを強制させるという意味での「平等処遇」である。もし、このような状態を放置すれば、男性と同様かそれ以上の長時間労働を女性に強いるようになることは明白であるといえよう。なぜなら、「平等処遇」を言いながら、世界的にも際立って大きい男女間の賃金格差には手をつけないのが、「新・日本的経営」の21世紀戦略の核心だからである。

第2に、改正された「均等法」は、本稿で指摘したように、就業規則や労働協約での女性の別処遇を禁じることで、男性、女性というグループではなくまさに「個人」間の競争を組織するという意味で、「新・日本的経営」にきわめて適合的な法となったといえる点である。とくに女子保護規定撤廃と合わせて、従来の「努力義務」規定が「禁止」規定になったということの意味は大きい。なぜなら、「三六協定」において時間外労働の上限について男女別規定を行うことは「均等法の趣旨に反する」という労働省の解釈からもわかるように<sup>40)</sup>、改正「均等法」は女性労働者に対して、現行の男性労働者の働き方を公権力によって強制する枠組みを提示しているからである。したがって、改正「均等法」は「新・日本的経営」の主張に沿った法であると主張せ

---

40) 労働省女性局、前掲書、57頁。

ざる得ない。

3点目に、1, 2点目の系論であるが、改正「均等法」論議の中で、表面的には「男女がともに職業生活と家庭生活を両立できる条件を整備すること」が目指されていたが、実際のところは、「家族的責任」を男女が実質的に果たすにはどのような政策的援助が必要かという論議が抜け落ち、きわめて経営主導の議論に終わったという点である。連合の時間外労働等に対する男女共通規制の要求（その内容は別に考察すべき点を含んでいるが）は、このような限界を越える可能性を抽象的にはもっていたものだが、「1万人アンケート」で示された多数の女性労働者の要求とはかけ離れた扱い方をしたため、結局は経営側および国に無視されたといえよう。たとえば改正された育児・介護休業法は、育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限を規定してはいたが、時間外労働や休日労働については事業主は「労働者の事情を十分に配慮することが望ましい」程度の扱いに留まっている。しかも、改正「均等法」は、広義の「家事労働」を女が主要に担う日本の「新・性別役割分業」の構造にはまったく手をつけないものであるため、「家事か仕事か」の二者択一は、女性労働の一層の「活用」によってさらに苛烈なものとなろう。

以上指摘した問題点を克服するためには、本稿は男女共通に時間外労働等にきびしい法的規制を設け、1日あたりの労働時間を絶対的に短縮する以外に方法はないと考える<sup>41)</sup>。そのためには、女性のみならず男性労働者が、現在の歪んだ労働および生活のあり方がどのような力によって基本的には規定されているのかを自覚することが、まず求められているといえよう。1998年2月10日に第142回国会に上程された裁量労働・変形労働時間制の拡大を進める労働基準法の改正案は一部修正の上、第143回国会で9月25日に可決成立したが、連合や全労連の取り組みによって、5月下旬に第142回国会での成立がいったんは見送られたのも、改正「均等法」の成立によって、その力がきわめて分かりやすいものになったからであるといえるかもしれない<sup>42)</sup>。したがって、雇用における真の男女平等のための法的条件が、それを遠ざける意味を持

41) このような主張は、和田、前掲稿、のほか、女性労働問題研究会が決議した「男女雇用機会均等法・労働基準法の改正を求める決議について」（1996年9月1日）の趣旨ときわめて近い。『女性労働研究』No.31（1997年1月）、95頁。

42) 連合は、1998年の『連合白書』で「労働基準緩和との対決」を掲げ、それまでの同白書ではみられなかった日経連批判を展開している。これは、「とくに労働法制の問題では、キチンとした対応をしていく必要がある」（笹森清事務局長）とあるように、昨年の均等法改正過程で男女共通の時間外労働等に対する法的規制要求がまったく無視されたことに対する「反省」があるといえよう。『98 連合白書』（日本労働組合総連合会、1997年）、4-5、22-28頁。

つ改正「均等法」の成立によって、将来的には整備される可能性をもったというパラ  
ドキシカルな意味で、改正「均等法」は評価すべきであろう。